



DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO DA EDP – ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A. A SER PRESENTE À ASSEMBLEIA-GERAL DE 12 DE MAIO DE 2014

1. Na reunião da Assembleia Geral da EDP – Energias de Portugal, S.A. (EDP) de 6 de Maio de 2013, foram, nos termos legais, apresentadas e sujeitas a aprovação algumas alterações à proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo (CAE) da EDP a vigorar no triénio 2012-2014, aprovada na reunião da Assembleia Geral da EDP de 17 de Abril de 2012. As modificações incidiram nos indicadores utilizados e, sobretudo, nas respectivas ponderações. Adicionalmente, alterou-se a forma de pagamento da componente plurianual da remuneração variável. Durante o ano de 2013 foram realizadas diversas reuniões de trabalho destinadas a avaliar a adequação da política de remuneração, tendo a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão (CVEN) deliberado propor a esta Assembleia a manutenção da mesma, com excepção do indicador “Performance do Free Cash-flow” a ser substituído pelo indicador “Performance do Operating Cash-Flow ex-regulatory receivables”, por considerar ser mais adequado para avaliar o desempenho da gestão no contexto actual. Em resumo, e caso esta alteração seja aprovada, a política de remuneração dos membros do CAE da EDP, para 2013-2014, basear-se-á nos seguintes princípios e regras:

- a. Remuneração fixa do Presidente do CAE em 600 000 euros, valor já praticado nos dois últimos mandatos, ou seja, desde 2006. Do mesmo modo, mantém-se em 80%, a relação entre a remuneração fixa dos restantes membros da administração e a do seu presidente. Com base nas análises efectuadas, embora competitivo, tal valor posiciona essa componente remuneratória abaixo da média do universo analisado. Como resultado desta decisão, no final do mandato em curso esta componente da remuneração (e, por arrasto, o limite máximo da compensação total dos membros do CAE) será a mesma, em termos nominais, durante 9 anos consecutivos;
- b. Planos de poupança-reforma (PPR) atribuídos aos administradores durante o seu mandato, no montante líquido de 10% da sua remuneração fixa anual. As características destes PPR standard são as constantes da legislação em vigor aplicável a estes produtos financeiros;
- c. Estrutura remuneratória em que a parte variável pode duplicar a parte fixa e em que a componente variável plurianual, que reflecte a avaliação para o conjunto do mandato, terá uma ponderação de 60% que compara com o peso de 40% atribuído ao conjunto dos indicadores que avaliam o desempenho anual;



- d. Limiares mínimos e máximos, para definição da existência de um prémio de desempenho e do valor mais alto que pode assumir. Mais concretamente, se o desempenho efectivo ficar abaixo de 90% dos objectivos fixados, e submetidos ao CGS, como referência para avaliação do desempenho, não haverá lugar a qualquer pagamento. Se, por seu turno, superar em 10%, ou mais, esses propósitos, será atribuído, sempre e só, o valor máximo. Estes critérios gerais valem tanto para a componente variável anual (limitada a 80% da remuneração fixa) como para a componente plurianual (que pode ir até 120% da remuneração fixa);
 - e. Critério que condiciona a atribuição da remuneração variável plurianual ao desempenho havido em todo o mandato: embora calculada anualmente, só se torna efectiva se, no final do mandato, tiverem sido atingidos, pelo menos, 90% dos objectivos estratégicos fixados, avaliados em função do desempenho da empresa, da sua comparação com os universos estratégicos de referência e da contribuição individual de cada membro do CAE para aquele desiderato;
 - f. Ponderação a atribuir ao desempenho individual de 20% quando estão em causa os objectivos anuais e de 32% para as metas plurianuais;
 - g. Pagamento do prémio plurianual efectuado com um desfasamento de três anos relativamente ao exercício em causa;
2. Os indicadores utilizados para avaliar o desempenho do CAE, nomeadamente os respeitantes à comparação entre o comportamento bolsista da EDP e o dos seus pares ibéricos e europeus e à apreciação do desempenho económico e financeiro da empresa, serão os seguintes:

a. Indicadores de desempenho anual

a.1. Componente quantitativa e respectivo peso:

Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20	(19%)
ROIC/WACC	(19%)
Crescimento da margem bruta	(14%)
Crescimento do resultado líquido	(14%)
Performance do EBITDA	(7%)
Performance do Operating cash flow excluded regulatory receivables	(7%)

Os 80% resultantes da soma ponderada destes indicadores traduzem um desempenho que é comum a todos os membros do CAE.

a.2. Componente qualitativa:

Os 20% remanescentes resultam de uma avaliação individualizada efectuada pela CVEN, tendo por base a performance individual de cada um dos membros do CAE.



a.3. O valor resultante da componente quantitativa e qualitativa, como referido atrás, aplica-se a 80% da remuneração fixa anual.

b. Indicadores de desempenho plurianual

b.1. Componente quantitativa e respectivo peso:

Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20	(17%)
ROIC/WACC	(17%)
Performance do EBITDA	(8,5%)
Performance do Operating cash flow excluded regulatory receivables	(8,5%)
Sustainability Performance Indicator	(17%)

Os 68% resultantes da soma ponderada destes indicadores traduzem um desempenho que é comum a todos os membros do CAE.

b.2. Componente qualitativa:

Os 32% remanescentes resultam de uma avaliação individualizada efectuada pela CVEN, tendo por base a performance individual de cada um dos membros do CAE.

b.3. O valor resultante da componente quantitativa e qualitativa, como referido atrás, aplica-se a 120% da remuneração fixa anual.

3. Os administradores da EDP não celebram contratos, quer com a sociedade quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela sociedade.
4. Esclarece-se, ainda, que não existem na EDP quaisquer contratos em vigor que prevejam pagamentos em caso de destituição ou cessação por acordo das funções de administrador, nem foram efectuados quaisquer pagamentos neste âmbito durante o exercício de 2013.

Nos termos da lei e dos estatutos da EDP, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão da EDP submete, assim, à aprovação dos Senhores Accionistas a declaração sobre política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo nos termos supracitados.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 2014

Alberto João Coraceiro de Castro
Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão